

LUMIÈRE ET FORCE

Été 2012
NUMÉRO 304

FO *Énergie
et Mines*

MAGAZINE TRIMESTRIEL DE LA FÉDÉRATION
NATIONALE DE L'ÉNERGIE ET DES MINES FO

ÉVÉNEMENT



Les entreprises
dévoilent leur gestion
RH dernier cri



EDF

Pourquoi valoriser
l'expertise interne ?

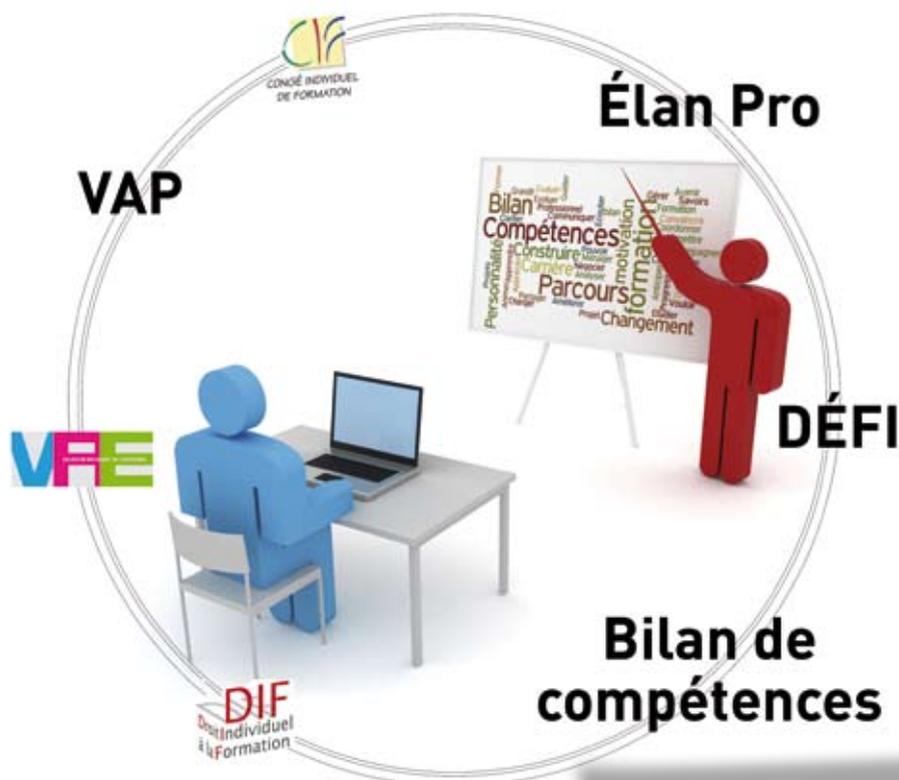


INTERVIEW MARTIN HIRSCH

Précarité énergétique,
cynisme ou vrai débat ?

FORMATION :

L'ASCENSEUR SOCIAL EST-IL À NOUVEAU OPÉRATIONNEL ?



ÉVÉNEMENT

NANTES 2012
IV^{ÈME} CONGRÈS FO ÉNERGIE ET MINES

Retrouvez toute l'actu
des IEG sur :
WWW.FNEM-FO.ORG



VOUS HÉSITEZ ENTRE L'ÉOLIEN ET LE NUCLÉAIRE ? FAITES COMME NOUS, PRENEZ LES DEUX.

Il n'y a pas une énergie miracle pour satisfaire les besoins croissants en électricité.
La solution, c'est un mix énergétique qui combine différentes sources de production :
le nucléaire, mais aussi le thermique et les renouvelables.

 parlonsdelectricite.com



ÉDITO

L'énergie dans tous ses états !



« Nous ne parlons plus de facture énergétique mais bien de fracture énergétique ».

La croissance des prix du gaz et de l'électricité illustre une tendance lourde et de grande ampleur, qui pèse de plus en plus sur le budget des ménages.

Dans un contexte de crise économique rampante et, avec une perspective d'augmentation croissante du coût de l'énergie, dû à une libération irraisonnée du secteur, FO Énergie et Mines interpelle le nouveau gouvernement à revoir ce dossier, car il y a urgence. La facture énergétique des familles va s'alourdir d'ici à 2030 avec une croissance qui serait comprise dans une fourchette de 15 à 30 %, selon les scénarii énergétiques pris en considération. Sans compter la dégradation du service public, socle de notre république sociale, depuis la mise en bourse de nos entreprises au seul fin des lobbys financier.

A FO Énergie et Mines, nous revendiquons le mix énergétique. Nous en sommes convaincus, la transition doit faire appel à de véritables mesures de fond pour développer les économies d'énergie, préparer les relais aux autres énergies. Quel avenir, pour quelles énergies ? Catastrophe nucléaire de Fukushima, débats sur le gaz de schiste en France, protocole de Kyoto, loi NOME... L'enjeu est de première importance.

La période passée a été fertile en débats et événements sur les questions énergétiques en France et en Europe.

La politique énergétique constitue un chantier majeur pour l'avenir de notre pays. Dans cet esprit, FO Énergie et Mines a alerté nos dirigeants à plusieurs reprises, quant à la nécessité d'ouvrir un Grenelle Social de l'Énergie, réunissant les politiques, les industriels du secteur de l'énergie et les organisations syndicales, afin de débattre des enjeux de la libéralisation des marchés et de la politique à mener.

Le coût croissant de l'énergie en France, mais plus largement en Europe, est un véritable fléau.

Max ROYER
Secrétaire Général de
FO Énergie et Mines

SOMMAIRE

Retrouvez toute l'actu
des IEG sur :
WWW.FNEM-FO.ORG



PAGE 5 – 10

DOSSIER : FORMATION :
L'ASCENSEUR SOCIAL EST-IL À
NOUVEAU OPÉRATIONNEL ?

PAGE 12 – 13

ÉVÈNEMENT FO ÉNERGIE ET MINES
LES ENTREPRISES DÉVOIENT LEUR GESTION RH
DERNIER CRI

PAGE 14

ELECTIONS CMCAS
UN AUTRE REGARD SUR LES ACTIVITÉS SOCIALES

PAGE 15

EON - NOUVELLE RAISON POUR SUPPRIMER DES
EMPLOIS : LES QUOTAS CO²...

PAGE 16 – 17

IV^{ÈME} CONGRÈS FO ÉNERGIE ET MINES
NANTES 2012

PAGE 18 – 19

NUCLÉAIRE : QUAND LA SÛRETÉ N'A PAS DE PRIX

PAGE 20 – 21

PRÉCARITÉ ÉNERGÉTIQUE, CYNISME OU VRAI
DÉBAT ? – INTERVIEW MARTIN HIRSCH

PAGE 22

FICHE PRATIQUE :
LE CET NOUVELLE FORMULE À ERDF GrDF

PAGE 23

MAIS QUI A SAUVÉ PHOTOWATT ?

PAGE 24 – 25

EDF : POURQUOI VALORISER L'EXPERTISE
INTERNE ?

PAGE 26

BRÈVES AFOC

PAGE 27

FICHE PRATIQUE : MÉDAILLES – SALARIÉ(E)S,
PENSEZ À VOTRE DÉCORATION !

PAGE 28 – 29

BRÈVES IEG

PAGE 30

LE GROUPE JEUNES EN ACTION

Magazine de FO Énergie et Mines - FNEM-FO Directeur de la publication : Max ROYER
Équipe de Rédaction : Sandrine LHENRY, Landry ROULAND, René KAO, Max ROYER, Sandra REYMOND
Photos : Médiathèque FO Énergie et Mines / istockphoto.com sauf mentions spéciales
Siège : 60, rue Vergniaud – 75013 PARIS
tél. : 01 44 16 86 20 – Fax : 01 44 16 86 32 E-mail : contact@fnem-fo.org
n°304-Été 2012
Impression : Imprimerie BONNIN LAFFONTAN – tél. : 05.59.43.80.30 ISSN : 0153-7865

FO Énergie
et Mines

FORMATION : L'ASCENSEUR SOCIAL EST-IL À NOUVEAU OPÉRATIONNEL ?

Le doublement des départs à la retraite va conduire au renouvellement de 50% des personnels en 10 ans. Dans cette perspective, nos entreprises font face à deux enjeux majeurs. Elles doivent à la fois renouveler les compétences du fait des départs massifs à la retraite et les adapter aux évolutions technologiques. Dans un souci de pérennité et de développement industriel, la formation revient au centre des débats.



Pour le salarié, la formation est l'occasion de progresser, d'accéder à de nouvelles responsabilités. C'est pour lui l'occasion de faire fonctionner l'ascenseur social, de changer de collègue d'appartenance, depuis le collègue exécution jusqu'au cadre.

A l'échelle industrielle, la formation est étroitement liée au maintien des savoir-faire et des compétences dans le secteur sensible de l'énergie. Comment imaginer, par exemple, nos outils de production ou de transport sans l'habileté des hommes ou des femmes pour les manœuvrer ? La formation est indispensable ! De même, les améliorations de production et de sécurité, comme de sûreté, sont atteintes et renforcées lorsque les salariés sont bien formés. Ce qui est une obligation légale de l'employeur.

En avril dernier, l'accord sur la formation professionnelle de la Branche des IEG a été révisé. Pour FO Énergie et Mines l'objectif est de faciliter l'accès à la formation au plus grand nombre de salariés.

Entre la formation obligatoire dédiée à une « adaptation au poste de travail ou/et au maintien dans l'emploi », la formation externe diplômante (DIF, CIF, VAE, etc.) ou la formation promotionnelle en interne (intégrées aujourd'hui dans ELAN Pro et DEFI Formation), **les entreprises anticipent-elles avec suffisamment de réalisme les besoins en formations ? L'ascenseur social, cher à FO, est-il à nouveau opérationnel ?**





FORMATION : L'ASCENSEUR SOCIAL EST-IL À NOUVEAU OPÉRATIONNEL ?



LA FORMATION PROFESSIONNELLE ÉVOLUE AVEC LES ENTREPRISES

La formation professionnelle est une des conditions de la continuité industrielle. Pourtant, force est de constater que l'esprit de la formation a changé. D'après un salarié inactif, « les écoles de métiers ont longtemps permis le développement des compétences des salariés des IEG. Ces lieux étaient propices à un service public de qualité. A la fin des années 90, les entreprises sont réorganisées. A partir de ce moment, nous avons vu se développer des formations mettant davantage l'accent sur la productivité ». En effet, en plus de 40 ans, le Service de la Formation Professionnelle (SFP), commun à EDF et GDF, a effectué l'essentiel des formations. Lors de l'ouverture à la concurrence le SFP a été démantelé. Chaque entreprise a créé son propre service de formation, en le redimensionnant au plus strict nécessaire. Ceci afin de réaliser des formations dites « cœur de métiers » et de transférer une grande part des formations vers l'externe, comme les métiers du tertiaire. **La productivité prenant ainsi le pas sur le service public, les entreprises ont sorti de leur « organigramme » les métiers supports** dans le domaine de la Gestion des contrats, des Systèmes Informatiques, de l'immobilier... **Ces externalisations récurrentes, n'ont pas été sans effet sur l'ascenseur social.** Dans cette nouvelle organisation du travail, quel parcours de formation reste-t-il au salarié ?

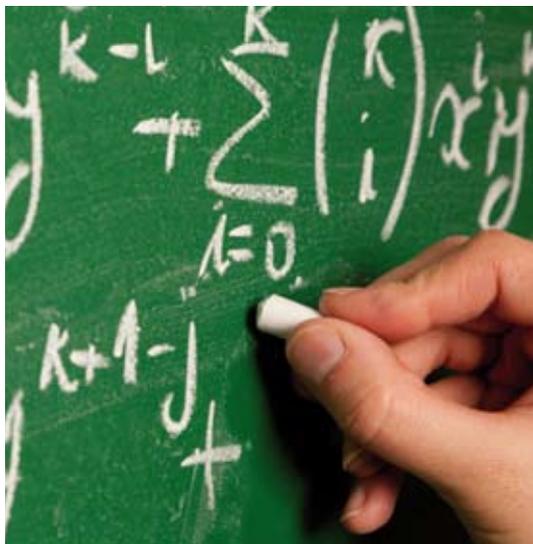
LA FORMATION, UN MOT À MULTIPLES SIGNIFICATIONS

Les dispositifs de formation sont nombreux, complémentaires, voire complexes... C'est pourquoi un salarié voulant bénéficier d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou d'un Droit Individuel à la Formation (DIF) doit faire preuve de patience et de pugnacité. Pourtant, pour l'employeur la formation est très englobante car elle comprend aussi bien les formations faisant suite à l'initiative du salarié que les formations obligatoires (exemple : adaptation à l'outil). **La formation obligatoire est, de loin, la plus répandue. Elle est certes qualifiante, mais n'est pas promotionnelle et, de surcroît, ne débloque pas l'ascenseur social...**

Alors comment évoluer au sein de son entreprise ? Le salarié peut faire appel, soit à des dispositifs internes contenus dans les accords ELAN Pro (GDF SUEZ SA) ou DEFI Formation (Groupe EDF), soit à des dispositifs externes prévus par la loi du 4 mai 2004 « relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ».

ZOOM SUR LA FORMATION À GDF SUEZ SA :

Pour l'année 2010, le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation se monte à 5,26 % à GDF SUEZ SA. Chiffre certes supérieur à l'obligation légale, mais bien inférieur au 9 % d'EDF SA. **Seuls 20% des heures de formation concernent le développement de compétences, contre 75 % des heures pour l'adaptation au poste de travail.** Un zoom par collège permet de s'apercevoir que le développement de compétences ne représente que 4 % au sein du collège exécution et 29 % chez les maîtrises. Les domaines Tertiaire et Commercial sont prédominants.



SOREGIES : UN DIF PEUT EN CACHER UN AUTRE



Olivier PARNAUDEAU

Olivier PARNAUDEAU est chargé de travaux à SOREGIES Poitiers. Titulaire de plusieurs mandats syndicaux, Olivier souhaite mettre en place un système de DIF facilité **pour récupérer les points du permis de conduire des agents**. En effet, le permis est indispensable dans son secteur d'activité. Un tel système apporterait un double bénéfice pour le salarié et pour

l'entreprise. Cet usage du DIF peut potentiellement être généralisé dans toutes les IEG.

Cette initiative découle d'une première expérience, plutôt fructueuse. L'année passée, Olivier a ressenti le besoin de se perfectionner dans la rédaction de ses comptes rendus. L'enjeu était pour lui de répondre avec plus de précision aux questions des personnels qu'il représente. Il a donc fait sa demande à son « N+1 » qui a validé. Devant insister auprès des RH, il obtient, finalement sans entrave, la formation de 3 jours sur Paris, par son Droit Individuel à la Formation. « En obtenant les accords de la direction rapidement, le DIF est un bon système. Il est cependant dommage que ces dispositifs externes soient très peu utilisés. Les agents profiteraient davantage de leurs droits, si la formation était valorisée par la suite... A titre indicatif, en 2011, moins de 5 personnes ont bénéficié d'une Validation des Acquis de l'Expérience à SOREGIES ! »



UTILISEZ-VOUS VOTRE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF) ?

Depuis le 1er janvier 2005, date de création du DIF, 20 heures par an sont cumulées pour tous les salariés des IEG (y compris pour les temps partiels) et s'additionnent sur une période de 6 ans, pour atteindre un plafond de 120 heures.

Bien que les statistiques montrent une légère progression du nombre de DIF, FO Énergie et Mines déplore que ce dispositif soit largement sous-utilisé dans les IEG. **Seuls 3 % d'agents des IEG ont utilisé leur DIF**. Les salariés semblent mal informés quant à son existence et ses modalités ; et il en va de même pour la ligne managériale. Une communication engageante est plus que nécessaire...

LES ENTREPRISES RECONNAISSENT-ELLES NOS COMPETENCES ?

SEOLIS : QUAND LA VAE FAIT UN HEUREUX

Dans un marché du travail qui ne jure que par les diplômes, la Validation des Acquis et de l'Expérience peut représenter une aubaine. Encore faut-il que le diplôme obtenu soit reconnu en interne. **Claude BOISSON**, aujourd'hui responsable de la Division Commerciale des Relations des Collectivités et des Elus, a eu la chance de bénéficier du soutien des Ressources Humaines pour obtenir un BTS électrotechnique, en cours de carrière.

« **Certes, ma VAE en poche a boosté ma carrière, mais s'engager dans les études après plus de 18 ans d'entreprise demande de s'accrocher, d'accepter de se remettre en question. Bref ce n'est pas du tout cuit !** »

Son cursus à l'Académie de Poitiers lui a permis de passer d'agent de maîtrise, en tant que « technicien poste source », à Cadre, en tant que manager.

« Cela dit, il est très motivant de se remettre en question. Cependant si faire une VAE avait été possible 6 ans plus tôt, j'aurais sûrement tenté un Master par la suite ».



FORMATION : L'ASCENSEUR SOCIAL EST-IL À NOUVEAU OPÉRATIONNEL ?

RÉSEAU GAZ DE STRASBOURG (GDS) : DES MASTERS DANS LE DÉSERT...

Vouloir progresser au sein de son entreprise est une aspiration que les RH ne prennent pas forcément en considération. Mais quand un salarié réussit à consolider sa formation, sans reconnaissance par la suite, est-ce profitable pour l'entreprise ?



Guillaume-Nicolas MEYER

Après 12 ans d'expérience aussi bien dans le secteur privé que public, **Guillaume-Nicolas MEYER** devient cadre et gère le pôle web d'une SSII. Il est recruté en 2008 par Réseau GDS à Strasbourg, comme développeur web, en tant qu'agent de maîtrise au sein de la Direction de la Communication. Pour employer l'expression RH consacrée, Guillaume-Nicolas est un « salarié à potentiel »... Les activités qu'il mène dépassent largement celles attendues dans sa fiche de poste : il participe, entre autres, à la rédaction de la stratégie de communication de l'entreprise, à la conception et à la réalisation de la convention annuelle du personnel (filage, interview, tables rondes, média training) ou au montage de la demande de subvention ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie) pour la réalisation du bilan carbone de Réseau GDS. Désireux de faire valoir son travail auprès de la direction, **il fait une demande de Validation des Acquis Professionnels (VAP) pour préparer un Master de recherche en informatique et communication.** Formation refusée par les RH, au motif qu'à distance, les heures liées à cette formation ne seront pas comptabilisées... Le refus est réitéré par la direction générale. Ne se laissant pas décourager, il mène donc ses études, seul, sur son temps privé et sur ses propres deniers. Il obtient son Master et, fort de cette réussite, enchaîne directement sur un Master II. Aujourd'hui, Guillaume-Nicolas, encore trentenaire, ne se fait plus d'illusion : « pour ma part, je ne vois pas pourquoi je resterais à GDS, si la hiérarchie (au-delà de mon N+1) s'obstine à ne pas reconnaître mes compétences ». Il faut dire que Guillaume-Nicolas a plus d'une corde à son arc : il est l'auteur d'un ouvrage pratique sur la création de sites web (Sites Web Joomla ! 1.6 : 100 % pratique, aux éditions DUNOD), il est également chargé de cours et formateur à distance à l'Université Paul Valéry de Montpellier III. **Sans reconnaissance dans les IEG, le marché sera sûrement disposé à reconnaître ses compétences dans un nouvel emploi.**

COOPÉRATIVE D'ÉLECTRICITÉ DE ST MARTIN DE LONDRES : CULTIVER SON JARDIN, C'EST PRÉPARER L'AVENIR



Jean-Marc SABAT

Jean-Marc SABAT, Contremaître en branchement et **Chargé de conduite des ouvrages à Grabels (34), a suivi un DIF pour assouvir sa passion de forgeron coutelier.** « A ma grande surprise, ma demande de DIF a été acceptée de suite par les RH. Cependant les deux demandes suivantes ont été refusées. » Jean-Marc projette de créer sa structure lorsqu'il sera en inactivité. « Depuis très longtemps, je veux me perfectionner dans l'artisanat, mon rêve est de créer mon entreprise. La prudence fait que je préfère attendre la retraite avant de m'y risquer. D'ores et déjà, je consacre mon temps libre à transmettre ma passion aux autres, que ce soit dans les écoles ou lors d'événements pour faire connaître et reconnaître ce métier artistique à tous les publics... »

Les entreprises reconnaissent-elles les potentiels de leurs salariés ? Officiellement, les directions affichent une volonté de faire valoir les compétences en interne. La communication autour de nouveaux dispositifs tels que DEFI Formation à EDF Groupe et ELAN Pro à GDF Suez le prouvent. Il y a fort à parier que l'ascenseur social soit relancé...

Les entreprises reconnaissent-elles les potentiels de leurs salariés ? Officiellement, les directions affichent une volonté de faire valoir les compétences en interne. La communication autour de nouveaux dispositifs tels que DEFI Formation à EDF Groupe et ELAN Pro à GDF Suez le prouvent. Il y a fort à parier que l'ascenseur social soit relancé...

CIF : DE L'AGECIF À L'UNAGECIF

L'UNAGECIF a été fondée, le 6 juillet 2011, suite à l'union des AGECEF IEG, Banque de France, SNCF et RATP. Son but est de préserver l'accès des salariés au CIF (Congé Individuel de Formation) ; de permettre une gestion plus efficace par la mutualisation des fonds, des moyens et des actions ; de renforcer le service de proximité et la mission d'information et de conseil auprès des salariés et d'augmenter le nombre de CIF financés. Son site est accessible à tous sur : <http://www.unagecif.com>.

DEFI FORMATION / ELAN PRO, PEUT MIEUX FAIRE ?

Les IEG comptent près de 150.000 salariés. Nous sommes nombreux à être convaincus d'avoir fait plusieurs fois le tour de notre métier et à souhaiter découvrir d'autres représentations du travail. Comment développer et renouveler les compétences à un moment de forts départs à la retraite et apporter des réponses aux attentes des salariés en matière de parcours professionnel ? **Depuis la disparition de Procadre et de la PS Cadre, GDF SUEZ SA et EDF SA peinent à retrouver une dynamique qui réponde aux attentes des salariés.** Certains ont repris des études dans le cadre d'un CIF, mais la reconnaissance ne suit pas toujours... Après deux années de fonctionnement, les nombreux processus contenus dans l'accord DEFI ne sont pas encore généralisés. Quant à Elan Pro, nous ne disposons que de très peu d'informations et les bilans tardent à venir.

UN DÉBUT DE BILAN POUR L'ACCORD DEFI

Cet accord présente bien des innovations susceptibles de favoriser le parcours professionnel des agents motivés. Entre la levée des freins hiérarchiques et la promotion garantie de 6 NR minimum en fin de parcours (revendication portée uniquement par FO), il relevait de notre responsabilité de signer un tel accord. **Cependant sur tout le groupe EDF, combien d'offres ont été pourvues ? Plus de 500 candidatures pour 219 offres à ce jour. Bien qu'étant passée de 150 à 219 offres en un an, la demande demeure largement supérieure à l'offre.** A la décharge du groupe, le dispositif est sur le point d'être généralisé. Les premiers bénéficiaires sont encore en cours de formation.

ELAN PRO, UN COUP D'ÉPÉE DANS L'EAU ?

Elan Pro est en place depuis début 2010 et se résume à de simples propositions de VAE et à des périodes de professionnalisation. Certains établissements testent même d'autres dispositifs en interne, basés sur la recherche de talent. D'autres utilisent la Formation Promotionnelle Maîtrise associée à un Emploi (FPMAE), mais très ponctuellement.



Au final, il est bien difficile de connaître le véritable impact d'ELAN PRO, puisque ni chiffre, ni bilan ne sont mis à disposition, et ceci malgré nos demandes insistantes. De plus, nous regrettons l'externalisation de l'évaluation des candidats.



DIF ? VAE ? CIF ? VAP ? ET SI JE FAISAIS UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté (consécutives ou non), dont 12 mois dans son entreprise, peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, financé par le dispositif du CIF ou du DIF. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

Les salariés en CDD doivent justifier de 24 mois de travail au cours des 5 dernières années dont 4 mois de CDD au cours des 12 derniers mois.

La durée du congé pour bilan de compétences est de 24 heures maximum, échelonnées sur 4 à 12 semaines.

Par ailleurs, après 20 ans d'activité professionnelle et, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié doit pouvoir bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.



FORMATION : L'ASCENSEUR SOCIAL EST-IL À NOUVEAU OPÉRATIONNEL ?



FORMER N'EST PAS UNE CHARGE MAIS UN INVESTISSEMENT !

FO Énergie et Mines réaffirme son attachement :

- A la formation tout au long de la vie (dont la formation promotionnelle).
- Au maintien et au développement de formations dans des instances internes et intégrées à nos entreprises.
- Au fait que chaque salarié doit pouvoir être à l'initiative de sa formation.
- Au rôle des seniors dans la transmission des compétences.
- A des formations en adéquation avec le renouvellement des compétences.
- A une égalité d'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés.

Les politiques de l'emploi doivent ainsi être davantage adaptées aux besoins des entreprises, ce qui suppose :

- Des offres de formation construites en lien avec une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, pour tous les salariés, et non pas seulement pour ceux constituant les cœurs de métier.
- La tenue, pour le salarié, d'un entretien périodique de développement des compétences, sur le modèle du bilan d'étape professionnel.
- L'existence de réelles passerelles entre maison mère et filiales, et même au sein des IEG.

Former, c'est préparer les compétences qui seront nécessaires et indispensables demain.

Former, c'est permettre à chaque agent d'avoir un parcours professionnel digne de ce nom.

Former n'est pas une charge mais un investissement. ♦



GMF

JADE EST SEREINE

ET ELLE SAIT POURQUOI.

ELLE SAIT QUE LA GMF EN FAIT TOUJOURS PLUS POUR ELLE,

POUR SA VOITURE, SA SANTÉ, SON APPARTEMENT ET TOUTE SA PETITE FAMILLE.

ELLE SAIT AUSSI QU'ELLE PEUT FAIRE CONFIANCE À LA GMF POUR PLACER
SON ÉPARGNE EN TOUTE SÉCURITÉ.

ALORS COMME 3 MILLIONS D'ASSURÉS GMF, JADE EST SEREINE

PARCE QU'ELLE PEUT PENSER À AUTRE CHOSE QU'À SON ASSURANCE.

CE QUI EST HUMAIN APRÈS TOUT.

www.gmf.fr



Assurément Humain

Événement FO Énergie et Mines

Les Entreprises dévoilent leur

Le 13 mars dernier, FO Énergie et Mines a organisé une table ronde à la Défense. Les DRH ERDF, GRDF, GDF SUEZ et EDF ont répondu à notre invitation pour échanger « sur la place des cadres dans le dialogue social des entreprises des IEG ». Eric PERES, Secrétaire Général de FO Cadres, Emmanuel MARTIN, sociologue et Olivier DOUSSOT, journaliste, étaient également présents. 200 salariés se sont joints à l'événement.

A ce qu'on a longtemps dit, la Direction Ressources Humaines était plutôt portée à la disgrâce, contrairement à sa grande sœur, la Direction Finance... Mais le vent tourne. Car, aujourd'hui, comme le sociologue Emmanuel MARTIN n'a pas manqué de l'évoquer, dans un contexte économique inquiet et incertain, la gestion RH revêt des atours beaucoup plus engageants. Les entreprises cherchant de nouveaux leviers de croissance et de compétitivité pour sortir de la crise, le « développement humain » est envisagé comme le socle d'une nouvelle croissance.

Quelle place pour les cadres dans le dialogue social des Entreprises des IEG ?

Table ronde du 13 mars 2012

ANIMÉE PAR :

Olivier DOUSSOT
Journaliste

PARTICIPANTS :

Christine GOUBET-MILHAUD
Directrice Générale Ressources Humaines ERDF

Muriel MORIN
Directeur des Ressources Humaines Groupe GDF SUEZ

Bernard LASSUS
Directeur des Ressources Humaines France EDF SA

Emmanuel MARTIN
Sociologue

Eric PERES
Secrétaire Général FO Cadres

Max ROYER
Secrétaire Général FO Énergie et Mines

Daniel-Jean VENIAT
Délégué Relations Sociales GrDF

RÉNOVATION SOCIALE EN COURS

Tous les intervenants de la Table Ronde en ont convenu : la Direction des Ressources Humaines n'est plus considérée comme un centre de coût, elle apparaît dorénavant comme un « partenaire stratégique », interface clé entre la Direction Générale, l'encadrement et le salarié. Le changement est de taille puisque la richesse humaine est replacée au centre du débat, ce qui implique une rénovation du sens, c'est-à-dire, à la fois des pratiques managériales et du dialogue social.

PAROLES DE DRH

Daniel-Jean VENIAT, Délégué Relations Sociales GrDF : « Nous sommes dans une nouvelle ère où la qualité du dialogue est déterminante dans notre capacité à manager. Ainsi, notre projet « Dialogue Social autrement » a pour objectif de partager un référentiel commun. A partir de là, nous construisons un point de sortie qui est fonction des analyses propres à chaque partie. Ce travail favorise l'unanimité et la paix sociale. »

Christine GOUBET-MILHAUD, Directrice Générale des RH à ERDF : « Nous mettons en œuvre « Réussir ensemble » avec une dynamique transversale des métiers. Nous travaillons en petits groupes, autant de viviers d'idées. Le salarié devient force de propositions grâce à une discussion entre les métiers qui, anciennement, étaient trop cloisonnés. L'objectif est de nous recentrer sur les fondamentaux : le cœur de métier, le client, en renforçant les liens avec tous les partenaires. »

Muriel MORIN, DRH Groupe GDF SUEZ : « Le projet « Management Way » est établi dans une logique de co-construction de manière à ce que le leadership soit porté autant par le top management

gestion RH dernier cri



que le management première ligne. Il s'agit moins de codifier les comportements que d'avancer en coopération en dépassant les conflits. Notre entreprise évolue vers plus de synergie, à tous les niveaux d'encadrements, qu'ils soient en France, à Bruxelles ou en Chine. »

Bernard LASSUS, DRH EDF SA : « Le management de proximité est pris entre 2 mondes, entre business et social. Le dialogue social doit désormais jouer un rôle de régulation entre contrainte de management et contraintes sociales. Nous devons prendre en compte les modèles d'activité et les spécificités de chaque métier. Aborder le concret, c'est partager le sens, les mots et les fondamentaux. »

QUAND LES DRH LIVRENT LEURS SCOOPS

Alors que les Directeurs des Ressources Humaines des entreprises des IEG semblent dorénavant faire grand cas du dialogue social et du sens que les salariés attribuent à leurs tâches, nous n'avons pas manqué de rappeler que la désintégration des entreprises avait complexifié les échanges. En outre, nous n'avons pas hésité à affirmer que le manque de stabilité des structures n'était pas d'ordre à améliorer le dialogue, d'autant plus lorsque, essentiellement les cadres, ont peu de perspective de carrière, sans mobilité. **Comment tisser des relations de confiance quand il faut sans arrêt réapprendre à nous connaître, quand les accords sont à renégocier à chaque nouvelle direction ?**

A cela, **Bernard LASSUS**, non sans nous étonner, répond que « la mobilité est un dogme qu'il faut abandonner. » Les réactions de **Muriel MORIN** ne tardent pas : « La mobilité ne représente pas un frein au dialogue social. Culturellement, un salarié cadre occupe un poste pendant 3 à 5 ans. La mobilité correspond à une progression du salarié... »

« La mobilité est un dogme qu'il faut abandonner. »

Bernard LASSUS

Après les interventions des DRH et quelques considérations philosophiques sur la généralisation de la part variable, **Eric PERES** est intervenu en remportant un fier succès auprès de la salle.

Eric PERES, Secrétaire Général de FO-Cadres : « Quel est donc le dialogue prôné par les directions que vous représentez ? Jusqu'où va la coopération ? La confrontation a-t-elle toujours sa place ? De quelles ressources disposons-nous pour mener à bien le dialogue ? Il y a des points que vous, DRH, semblez éluder : si le dialogue est mené en connaissance des contraintes métiers, en concertation, dans le respect, etc. **D'autres impératifs pèsent, comme ceux du court-terme et de la rentabilité... Or qui pilote le dialogue social aujourd'hui sinon l'actionnaire ? La coopération, la co-construction sont des concepts limités lorsque l'on songe à la pression qu'il exerce.** » ♦

FO Énergie et Mines se fait fort d'avoir réuni l'essentiel des DRH lors de cette Table Ronde. Nous saluons clairement les bonnes intentions qui y ont été exprimées et la qualité des débats. La vertu du système de confiance que chaque DRH semble vouloir bâtir est positive, bien qu'à aucun moment les discours ne viendront tromper notre vigilance sur le terrain.

ÉLECTIONS CMCAS

UN AUTRE REGARD SUR LES ACTIVITÉS SOCIALES

Une date commune pour les élections de CMCAS vient d'être fixée au 29 novembre 2012. FO Énergie et Mines s'implique fortement pour la défense du tourisme social et pour sa promotion. Notre démarche doit permettre à un maximum de gaziers et d'électriciens de bénéficier de l'ensemble des « prestations » centralisées (CCAS) et décentralisées (CMCAS). L'enjeu des prochaines élections des CMCAS sera déterminant pour l'avenir des activités sociales.

LES CMCAS APPARTIENNENT AUX AGENTS DES IEG !

Pour FO Énergie et Mines, le fonds du 1 % activités sociales est une partie importante du salaire social des électriciens et gaziers. Depuis toujours, nous sommes dans la dynamique des activités sociales et culturelles pour tous, administrées et gérées par les seules organisations syndicales.

Les évolutions actuelles des réorganisations et les choix de gestion mettent en cause la continuité de la CCAS comme des CMCAS. Pour FO Énergie et Mines, l'avenir des activités sociales ne se joue sûrement pas sur un coup de dé ou sur un coup de tête, c'est pourquoi nous défendons une gestion plus saine et plus démocratique.

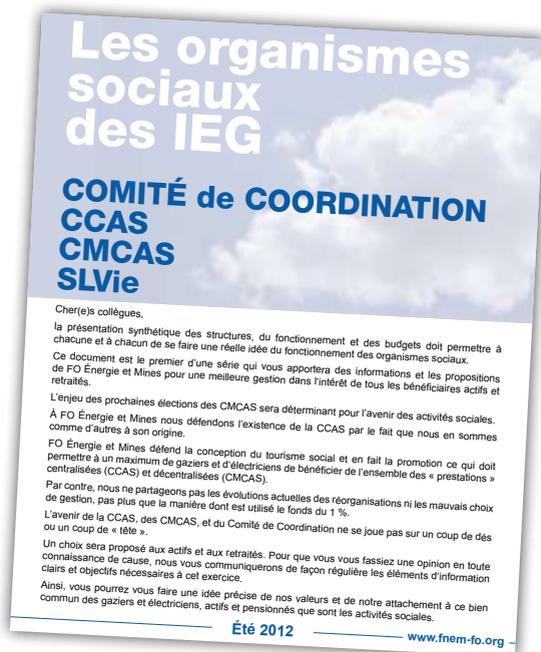
POUR UNE GESTION PLUS SAIN ET PLUS DÉMOCRATIQUE !

FO Énergie et Mines propose que toutes les délibérations du Conseil d'Administration de la CCAS fassent l'objet d'une prise de décision par consensus :

- Pour toutes réorganisations ou adaptations des structures qu'elles soient nationales, régionales et/ou locales.
- Pour tout engagement de vente et/ou d'acquisition d'institution.
- Pour toutes démarches structurantes pour l'avenir de la CCAS.
- La prise de décision par consensus est la recherche d'une solution où le compromis doit être trouvé en tenant compte des positions de chacun et essayant de satisfaire tous les participants au débat.

Ce type de compromis est nommé « gagnant - gagnant ».

Pour illustrer notre propos, aucune entreprise de la branche des IEG ne doit être exonérée de sa participation au fonds du 1 % activités sociales. Aujourd'hui, c'est malheureusement le cas d'une cinquantaine d'entre elles (cf. Cour des Comptes).



Fort de ce constat, FO Énergie et Mines propose une rencontre avec les syndicats d'employeurs UFE et UNEMIG pour régler ce problème. ♦

Notre volonté est de proposer des activités qui correspondent aux souhaits des électriciens et gaziers, actifs et inactifs.

Notre volonté est également d'être en mesure de maîtriser nos dépenses, tout en respectant les personnels qui œuvrent pour le bon fonctionnement de nos activités sociales et culturelles.

Avec nous, portez un autre regard sur les activités sociales.

Pour FO Énergie et Mines, seul l'intérêt des bénéficiaires est en jeu.

A lire sur www.fnem-fo.org : *Les organismes sociaux des IEG* et la lettre mensuelle des activités sociales FO Énergie et Mines.

EON - NOUVELLE RAISON POUR SUPPRIMER DES EMPLOIS : LES QUOTAS CO²...

En avril dernier, sous la pression syndicale, EON retire son projet de fermeture de 5 tranches au charbon : centrale d'Hornaing (Nord), centrales de Montceau-les-Mines et de Gardanne (Bouches-du Rhône) et centrale Emile Huchet (Moselle). 535 emplois de la SNET sont ainsi sauvés en France mais pour combien de temps ?



Au matin du 10 avril, le siège d'EON France à Paris est envahi de salariés en colère. L'ambiance est tendue, le périmètre quadrillé par la police. Le Comité Central d'Entreprise (CCE) se tient sous haute tension. Après plus de 5 heures d'âpres négociations et le soutien de 400 manifestants venus protester contre la fermeture de 5 unités au charbon, la direction de la SNET, en accord avec sa maison mère EON, annonce l'abandon de son projet initial. C'est lors du prochain CCE, en juin 2012, que le projet va se rejouer cette fois avec l'intégration de positions syndicales.

POURQUOI EON SOUHAITE CESSER L'EXPLOITATION DES TRANCHES AU CHARBON EN FRANCE ?

Moins de 2 ans après l'acquisition de la SNET par le groupe EON, rien ne va plus dans les centrales au charbon. La nouvelle règle sur des quotas CO² serait la seule véritable cause de ce revirement. Dès le 1^{er} janvier 2013, les quotas CO² seront payants. Aussi, le groupe ne pourra plus faire de marges financières sur la

vente de ces quotas. En effet, EON a revendu les quotas gratuits alloués à la SNET, en les incluant une première fois, dans le prix de vente de l'électricité sur le marché, et en les vendant sur le marché du CO² une seconde fois. Ainsi, quelques millions de bénéfices ont été réalisés sur « le dos des clients industriels », pénalisant au passage leur compétitivité.

En quoi consistent les Quotas de CO² ?

Un décret d'application prévoit de rendre payants entre 5,5 % et 15 % des permis d'émission de CO² pour 2011 et 2012. Dans l'UE, les quotas sont théoriquement attribués gratuitement aux entreprises jusqu'en 2013. Après cette date, les européens ont décidé de les rendre payants afin de respecter leurs engagements dans le cadre du protocole de Kyoto pour lutter contre le changement climatique.

QUI VEUT RACHETER LES CENTRALES AU CHARBON ?

A ce jour, Sparking Capital est le prétendant au rachat d'actifs qu'EON veut abandonner. Cette PME, avec le soutien politique, a déjà fait connaître son offre de reprise, pour l'heure non engageante. Celle-ci se porte sur 4 sites (Moselle, Nord et Saône et Loire) permettant le maintien de 365 emplois. **A l'inverse d'EON, l'entreprise considère le charbon comme une énergie d'avenir, avec ses 2 siècles de réserve.** Elle avance également comme argument le contexte énergétique actuel. Pour elle, les incertitudes sur le nucléaire en réaction à Fukushima, les



Jean Pierre DAMM - Secrétaire Général des Mines

coûts élevés du gaz en raison de son transport et de son indexation sur le pétrole, la production aléatoire des énergies renouvelables sont autant de critères à sa candidature sur le marché du thermique à charbon. Alors quel choix va s'opérer pour les unités à charbon françaises ? Mourir en 2013 ou se faire à nouveau racheter ? ♦

L'HYDRAULIQUE FRANÇAIS NOUVELLE PROIE D'EON ?

EON est candidate à la reprise des concessions hydrauliques de la SHEM (anciennement SNCF, détenues aujourd'hui par GDF Suez) qui sont remises sur le marché. L'avantage du marché hydraulique est sa capacité à réaliser de la pointe avec un outil de production déjà amorti et des marges qui peuvent être très élevées à certains moments de l'année. Mais d'autres électriciens sont sur les rangs. Conséquence de la loi NOME, le but est de rester « à tout prix » exploitant en France afin d'accéder à la production nucléaire du territoire. Aujourd'hui, après ce tour de passe-passe, la question se pose : **faut-il permettre à EON l'accès à la production hydraulique, alors qu'après 18 mois de présence dans la production thermique, l'entreprise souhaite fermer 5 centrales au charbon supprimant ainsi 60 % des emplois de la SNET ?**

CONGRÈS DE NANTES FO ÉNERGIE ET MINES

Du 18 au 21 juin prochain va se tenir le 4ème congrès de FO Énergie et Mines à Nantes. Ce temps fort pour les militants FO venus de toute la France est l'occasion de dresser un bilan et de réaliser des travaux communs afin de mettre en perspective la politique fédérale des 4 ans à venir. Ainsi, la situation économique et sociale des entreprises des Industries Électriques, Gazières et Minières est passée au crible par tous les militants, réunis autour des mêmes valeurs.

CONGRÈS, MODE D'EMPLOI

L'équipe fédérale est élue par les membres du Comité Fédéral National représentant toutes les entreprises des Industries Électriques, Gazières et Minières. Dès lors, **les syndicats peuvent débattre et voter des résolutions qui définissent les orientations les plus à même de protéger et défendre les salariés.** Que ce soit dans le domaine des emplois, des salaires, de la reconnaissance des métiers, du parcours professionnel, de la défense du service public, de la réduction des écarts entre pensions et salaires, de l'égalité professionnelle, de la formation, des activités sociales, de la santé, etc. tous les éléments qui ont rythmé le quotidien des salariés ces 4 dernières années sont passés en revue afin d'anticiper et préparer l'avenir.

Le but est de continuer à défendre et d'investir tous les niveaux du dialogue social pour exprimer les positions FO, dans nos entreprises et même au-delà.

Tous les délégués mandatés par l'ensemble de nos syndicats s'exprimeront sur les attentes des salariés qu'ils représentent. Les débats, riches et constructifs, aboutiront à fixer la ligne de conduite des 4 années à venir.

DES VALEURS QUI NOUS UNISSENT

Laïcité, démocratie, défense de tous les salariés quelle que soit leur appartenance religieuse, politique, telles sont, en partie, les valeurs chères à FO...

Un salarié isolé est vulnérable dans son milieu de



travail. Il est peu probable qu'il connaisse l'intégralité de ses droits légaux et qu'il ait les ressources nécessaires pour les faire respecter si l'employeur est difficile. En adhérant à un syndicat, le salarié fait partie d'une équipe. Il peut alors compter sur ses dirigeants syndicaux, afin d'améliorer ses conditions de travail.

Les représentants FO Énergie et Mines sont animés d'un fort sentiment d'égalité et de justice sociale. Ils œuvrent syndicalement pour changer les choses dans la vie des salariés. Notre volonté est de faire en sorte que nos adhérents et l'ensemble des salariés connaissent leurs droits et les fassent valoir pour améliorer leur vie professionnelle. A FO Énergie et Mines, nous négocions sans relâche avec les entreprises, pour obtenir des augmentations de salaires, de meilleures conditions de travail. Avoir un impact positif sur les politiques et les pratiques des entreprises donne tout son sens à notre action.

Une conviction : le syndicat n'a pas vocation au pouvoir, son rôle est d'être un contrepoids à tout pouvoir.

DU 18 AU 21 JUIN 2012

© Mairie de Nantes/ Rougier Régis - Stéphane MENORET

DEMANDEZ LE PROGRAMME !

Conférence de Presse, rencontre avec les représentants des collectivités territoriales Nantaises, interventions des congressistes et des invités, et bien entendu élections viendront ponctuer cette semaine très attendue.

LES ÉVÉNEMENTS SOCIAUX MARQUANTS DEPUIS LE CONGRÈS DE LILLE EN 2008

La fusion, privatisation de GDF SUEZ, la crise économique (née des subprimes), la loi NOME avec sa concurrence forcée et ses dégâts collatéraux sur les emplois à la SNET et à la CNR, la loi de démocratie sociale d'août 2008, le démantèlement des distributeurs de gaz et d'électricité, les injonctions de la CRE (Commission de Régulation de l'Énergie), les mouvements contre la réforme des retraites sont venus rythmer ce mandat dans un climat anti social déplorable que notre fédération n'a eu de cesse de combattre.

Au niveau de notre branche professionnelle, notre fédération s'est fait fort de dénoncer vigoureusement, mais trop souvent seule, certaines mesures comme celle de la pénibilité – services actifs.

Conscients de notre responsabilité sociale, nous sommes les tenants d'une politique contractuelle gagnant-gagnant. En effet, FO Énergie et Mines considère que la qualité du dialogue social ne se mesure pas à l'aune des signatures d'accords. Ainsi, durant ces 4 dernières années, 36 accords de branche dont 28 signés par FO ainsi que 351 accords d'entreprises dont 265 signés par FO ont vu le jour.

VERS LE MANDAT 2012 - 2016

Toujours inscrite dans sa dynamique et dans le souhait fort de pérenniser les énergies de ses représentants, FO Énergie et Mines a élaboré la feuille de route 2011-2012 afin que les prochains grands rendez-vous de la période 2012-2013 soient abordés dans les meilleures conditions.



© Mairie de Nantes/ Rougier Régis - Stéphane MENORET

Fraternité, détermination, démocratie, unité, débats sur les résolutions, ligne de conduite, boîte à outils viendront sans aucun doute enrichir ce mouvement déjà engagé durant ce congrès. ♦

QUI EST FO ÉNERGIE ET MINES ?

La Fédération Nationale FO Énergie et Mines est partie prenante de la Confédération Générale du Travail FO, qui elle-même regroupe 15 000 implantations syndicales réparties sur tout le territoire (métropole et DOM TON avec 103 Unions Départementales), dans tous les secteurs d'activité. Ainsi, FO Énergie et Mines adhère à ses statuts, à ses principes, ses valeurs (liberté, démocratie, indépendance) et inscrit son action dans le cadre des orientations définies par le congrès de la confédération FO, elle-même adhérente, entre autres, à la Confédération Européenne des Syndicats et à la Confédération Internationale des Syndicats Libres, à l'Internationale des Services Publics (ISP) et à la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP).

NUCLÉAIRE : QUAND LA SÛRETÉ N'A PAS DE PRIX

« La sûreté repose sur les Hommes. La qualité et la quantité des ressources humaines est fondamentale. Toute une génération va partir en retraite avec des connaissances acquises, un savoir-faire considérable. Il faut qu'EDF arrive à recruter dans des conditions qui assurent la relève et le transfert des connaissances ».

André Claude LACOSTE,
Président de l'ASN (Autorité de Sûreté Nucléaire),
lors de la remise de son rapport post Fukushima le 3 janvier 2012.

Alain DELMESTRE et Sophie MOURLON



Plus d'1 an après l'accident nucléaire de Fukushima, les interventions de l'ASN s'accroissent. Depuis son rapport remis au gouvernement en janvier 2012, l'autorité considère que les installations examinées présentent un niveau de sûreté suffisant. Cependant, la poursuite de leur exploitation nécessite d'augmenter, dans les meilleurs délais, leur robustesse face à des situations extrêmes. Ainsi, les rapports des exploitants, comme EDF, devront être remis à l'autorité dès cet été.

FACTEURS SOCIAUX ET SÛRETÉ NUCLÉAIRE INTIMEMENT LIÉS

Comme le soulignent **Sophie MOURLON** et **Alain DELMESTRE**, tous deux directeurs adjoints de l'ASN, « un accident est toujours possible, la sûreté n'est pas un état stable. Notre mission est de faire progresser la protection quel qu'en soit le coût, car la sûreté n'a pas de prix. En ce sens, il faut toujours continuer à investir afin de la faire progresser ».

Au niveau humain, **depuis l'arrêt du 7 février dernier, l'exploitant ne peut pas déléguer la surveillance de sa sous-traitance.** Sauf cas extrêmement particulier comme certains métiers très pointus, à l'exemple du contrôle soudure où les compétences sont difficiles à trouver. En tout état de cause, **un exploitant doit disposer, d'une manière ou d'une autre, des compétences nécessaires. Il doit également garder la pleine maîtrise de ses installations.** « Nous œuvrons avec l'état des connaissances scientifiques actuelles, plus une marge. Le but est d'apporter aux centrales des matériels surdimensionnés afin d'éviter l'accident majeur. Toutefois, notre champ d'intervention ne s'arrête pas là. Même si nous intervenons à titre consultatif sur la scène internationale, notre objectif est de faire améliorer la sécurité partout dans le monde. Par exemple, nous considérons que les centrales nucléaires « low cost » (bas coût) ne sont pas légitimes à la vente. L'EPR (Réacteur Pressurisé Européen) demeure, à ce jour, la technologie où les exigences de sûreté sont les plus élevées. De plus, le nucléaire civil ne devrait pas être exploité dans des pays non démocratiques. Enfin, si l'on tient compte du facteur humain, il faut compter entre 10 et 15 ans pour un management de la sûreté, assurée d'une expérience préalable ».

DANS LES COULISSES DES INSPECTEURS DE L'ASN

Environ 300 inspecteurs œuvrent à l'ASN sur tout le territoire. Leur périmètre d'action concerne les domaines de la radio protection (industries et médical) ou de la sûreté nucléaire. Jusqu'en 2007, leur formation était assurée par l'école des Mines d'Alès, pendant 1 an. Depuis, l'emploi est ouvert à tous les bac+5 scientifiques ou techniques. Avec la catastrophe de Fukushima, les contrôles ont bien entendu été multipliés sur les centrales françaises et les besoins en personnel vont de pair. Lorsque nous les interrogeons, sous couvert d'anonymat, ils se considèrent mieux lotis que dans la fonction publique où 1 fonctionnaire sur 2 n'est plus remplacé. Mais les contrecoups de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques, voir encadré p.19 du L&F 298) se font malgré tout ressentir avec, par



exemple, aucune embauche en 2011. Ainsi, pour pallier la recrudescence d'activité, 20 personnes détachées de l'IRSN (Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire) viendront les rejoindre, cette année pour une durée limitée. Un peu frustrés de ne pas pouvoir aller plus en profondeur dans les dossiers, il demeure néanmoins très peu d'incidents sur la qualité du travail, jugé efficace par leurs pairs. Les préconisations effectuées sont, en effet, toutes prises en compte et les Évaluations Complémentaires de Sûreté (ECS) bien suivies. Tout comme leur Président, **ils considèrent la sous-traitance nucléaire comme un enjeu crucial. Pour eux, la responsabilité de l'exploitant ne doit pas être diluée.** Néanmoins, s'assurer du niveau de compétence dans ce domaine est plus compliqué car ils ont moins de regard sur les agents sous-traitants. Dans l'ensemble, la majorité des inspections sont planifiées avec cependant quelques contrôles inopinés. En effet, les besoins de leurs enquêtes requièrent la présence d'interlocuteurs spécialisés. « **On est là pour faire**

progresser les agents, non pas pour les coincer. Nous ne sommes pas des francs tireurs ». Concernant la question de la fermeture de la centrale nucléaire la plus ancienne, leur avis est très clair : « **La fermeture d'une centrale comme Fessenheim, n'est pas logique car le niveau de sûreté est le même qu'ailleurs** ». Concernant le risque terroriste, notre interview s'arrête là, car une autre cellule, classée défense s'empare de ce sujet hautement confidentiel.

INDICATEURS DE CONFIANCE SUR LA SÛRETÉ NUCLÉAIRE

Selon le dernier baromètre TNS Sofres, les français n'ont pas de doute croissant sur la sûreté. L'ASN émerge même comme étant un acteur de confiance. Ainsi, les sondés ont plutôt confiance, pour : 60 % en l'ASN, 56 % en EDF, 72 % envers le gouvernement.

FO ÉNERGIE ET MINES POUR UNE AUTORITÉ DE SÛRETÉ INDÉPENDANTE, LIBRE ET TRANSPARENTE

FO Énergie et Mines défend une autorité de sûreté indépendante devant pouvoir exercer son activité en toute liberté. Pour avoir participé au débat sur la **loi TSN * (Transparence et Sécurité Nucléaire)** en 2006, notre organisation a contribué à l'élaboration de son texte donnant plus de prérogatives à l'ASN en la matière. Désormais, FO attend de l'Autorité de sûreté qu'elle renforce ses inspections sur le parc nucléaire dans le domaine de la maintenance des installations. Ces contrôles seront d'autant plus nécessaires dans une période où l'on prolonge la durée de vie des centrales nucléaires.

De plus, l'objectif est de s'assurer que l'exploitant dispose bien des emplois et des compétences nécessaires. Il s'agit là d'un enjeu majeur dans la mesure où près de 80 % des salariés du nucléaire vont accéder à leur retraite dans les 10 années à venir. Déjà les besoins en effectif sont criants : on compte 2 salariés expérimentés pour 1 jeune embauché en 2012 alors que l'on avait 7 salariés expérimentés pour 1 jeune embauché en 2007.

Aussi, malgré de nombreuses revendications portant sur le renouvellement des compétences, FO regrette que l'ASN n'ait pas été plus attentive sur ce sujet et n'ait pas contraint l'exploitant à anticiper les départs en inactivité. ♦

**La transparence sur les activités nucléaires est inscrite dans le droit français, avec la loi du 13 juin 2006, dite loi "TSN", pour la transparence et la sécurité en matière nucléaire. Elle instaure un droit d'accès public à l'information en matière de sûreté nucléaire et de radioprotection*

PRÉCARITÉ ÉNERGÉTIQUE, CYNISME

La mécanique est-elle à ce point inéluctable ? Les coûts de l'énergie ne cessent de grimper, les salaires sont gelés. C'est donc sans étonnement que la précarité s'amplifie. Aujourd'hui, 3.800.000 foyers consacrent plus de 10 % de leur budget au paiement de leurs factures énergétiques. 8.000.000 de personnes sont exposées au froid de l'hiver !

Ce constat a de quoi émouvoir les grands décideurs de l'énergie. Selon le rapport annuel de mars 2012 du Médiateur de l'Énergie, le nombre de dossiers liés à des difficultés de paiement a bondi de 80 %. Quant au nombre de recours judiciaires, il a augmenté de 14 %.



A l'occasion de colloques ou de groupes de travail, toutes les voix s'accordent sur le fait que des industries florissantes ne doivent laisser personne sur le bord du chemin. Chacun y va de sa solution, palliative le plus souvent (optimisation, automatisation ou mutualisation des aides sociales, prévention, sensibilisation, etc.) en se gardant bien d'accuser les choix sociétaux qui sont à l'origine de la pauvreté.

MARTIN HIRSCH : « L'ÉRADICATION DE LA PAUVRETÉ EST PERÇUE COMME UN COÛT ET NON COMME UNE OPPORTUNITÉ. »

Pour nous apporter un point de vue combatif et dépassionné, Martin Hirsch, ancien président d'Emmaüs France et actuel président de l'Agence de service Civique a bien voulu répondre à nos questions. Pour lui, la précarité énergétique existe parmi toutes les autres précarités. **La société fonctionne avec un halo de pauvreté, une incapacité à faire face. Les précarités sont mouvantes et notre système économique est totalement inadapté.**

L&F : Une société axée principalement sur la performance économique peut-elle lutter efficacement contre la pauvreté ?

Martin HIRSCH : « Il faut bien garder à l'esprit ce paradoxe : les mécanismes de création de la richesse créent de la pauvreté. Par exemple, les crédits revolving enrichissent largement les banques mais appauvrissent les endettés. Je pense qu'il y a des mécanismes de création de richesses, qui peuvent-être plus modérés et qui ne créent pas ou moins de pauvreté. L'économie sociale doit être porteuse d'un meilleur équilibre ».

L&F : « Performance économique » : quel sens donnez-vous à cette expression ?

Martin HIRSCH : « Vous savez, une performance qui se borne à un regard sur la croissance ou sur le résultat net des entreprises, n'a absolument aucun sens. Nous sommes nombreux à avoir conscience que d'autres solutions sont possibles. Mais le cadre existant nous persuade que nous ne pouvons faire autrement. Nous ne sommes pas dupes et, c'est en cela que mon engagement prend tout son sens ».

OU VRAI DÉBAT ?



Martin HIRSCH

L&F : Lors des diverses interventions portant sur la précarité, nous pouvons nous étonner de l'assimilation qui est faite entre précarité et pauvreté. Quelle différence selon vous ?

Martin HIRSCH : « La précarité est un état d'instabilité tandis que la pauvreté est un niveau de ressources faibles. La précarité est un équilibre fragile qui peut être mis à mal par la moindre dépense imprévue (panne de voiture, ennui de santé ou toutes sortes de dépenses inattendues). La précarité précède la pauvreté ».

L&F : Pour éradiquer la précarité, devons-nous agir sur les causes, en militant pour des choix sociétaux, ou sur les conséquences en prônant des solutions palliatives ?

Martin HIRSCH : « Il n'y a pas à choisir entre les deux. La charité est respectable mais insuffisante. Pareillement, ceux qui militent pour de grands changements n'en font pas assez. Certains se plaisent à critiquer les militants agissant pour une cause dans des pays lointains alors que la misère existe dans les rues de nos grandes villes. Pourtant, leur action a autant de sens. Il faut combattre la pauvreté sur tous les fronts. Pour moi, le vrai cynisme n'est pas chez ceux qui œuvrent uniquement sur les conséquences en approuvant des choix sociétaux qui profitent à une minorité. Le vrai cynisme, c'est de gouverner en opposant les pauvres entre eux et, plus largement, toutes les catégories sociales entre elles ».

L&F : Comment de nombreux décideurs peuvent-ils s'émouvoir de la pauvreté alors qu'ils continuent à défendre des orientations qui l'augmentent ?

Martin HIRSCH : « Rien n'est inéluctable. Des voix, faisant autorité, s'élèvent pour annoncer l'inéluctabilité de la montée des prix. Soit, mais les pauvres ne pourront certainement pas supporter une hausse de 5 % du prix du gaz tous les ans. Alors comment faire ? Peut-être que, finalement, une segmentation des tarifs est une bonne solution. Par ailleurs, il est curieux d'observer que les grands financeurs en matière d'amélioration de l'habitat sont aussi les principaux producteurs d'énergie. N'y a-t-il pas là un conflit d'intérêt conduisant à faire durer le phénomène de précarité ? ».

L&F : Quel message voulez-vous faire passer aux salariés des IEG ?

Martin HIRSCH : « En travaillant dans une entreprise productrice d'énergie, vous êtes bien placés pour participer à la remise en cause d'un système créateur de pauvreté. Par exemple, est-ce aux consommateurs français de payer le prix d'acquisitions à l'étranger ? Les entreprises des IEG restent des sociétés avec encore de fortes valeurs. C'est le fruit de leur histoire. Ces entreprises doivent être gérées en prenant en compte tous les intérêts. La gouvernance ne doit donc pas reposer sur un seul acteur, qui plus est financier. Les salariés sont effectivement impliqués dans l'atténuation des inégalités. A eux de faire valoir leurs intérêts, ceux des consommateurs et les grands choix de société ».

L&F : Finalement, les espoirs qui animent votre engagement sont empreints d'un fort optimisme ?

Martin HIRSCH : « Suis-je optimiste ? C'est possible. En tout cas, je ne suis pas de ceux qui pensent que les autres agissent, a priori, dans la perversion ». ♦

FO REVENDIQUE UN RÉEL CONTRÔLE DES COÛTS ET DES PRIX

FO ne cesse de dénoncer que la « libéralisation du marché du gaz et de l'électricité » n'apporte rien aux consommateurs mais, au contraire, conduit à en exclure.

FO dénonce les décisions des pouvoirs publics d'augmenter ou de laisser augmenter régulièrement et de façon significative les prix du gaz et de l'électricité : ces hausses sont principalement supportées par les salariés et leurs familles. La Commission de Régulation de l'Énergie estime d'ailleurs que le prix de l'électricité pourrait encore grimper de 30 % d'ici à 2016. C'est face à une telle situation que FO revendique, à nouveau, des politiques publiques permettant une régulation et un réel contrôle des coûts et des prix, avec l'abrogation de la loi NOME.

Enfin, FO réitère sa revendication prioritaire d'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux afin de relancer la consommation et de renouer avec la création de vrais emplois.



LE CET NOUVELLE FORMULE À ERDF GrDF

Des possibilités d'arbitrage inédites s'ouvrent désormais avec le nouvel accord sur le temps de travail. Actuellement en cours de discussion dans les régions, le temps de vie professionnelle et l'épargne salariale sont passés au crible. En attendant le résultat des négociations locales prévues pour la fin 2012, voici un aperçu des dispositions relatives au CET :

A QUOI SERT UN CET ?

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée. C'est ainsi l'occasion de se constituer un capital temps pour un congé sabbatique, une formation ou encore pouvoir s'occuper des siens (pour une durée minimale de 1 mois sauf événements familiaux exceptionnels et situation particulière d'élus politiques)... A ERDF GrDF, depuis le dernier accord sur le temps de travail, l'alimentation du CET passe par les contreparties suivantes :

- congés d'ancienneté.
- congés annuels acquis au-delà de la 4ème semaine (soit au maximum 7 jours par exercice de référence).
- repos compensateurs hors majorations et hors repos obligatoire.
- Tout ou partie du 13ème mois dans la limite de 10 gratifications annuelles.
- 18 JRTT acquis au titre de l'aménagement du temps de travail.
- Les primes exceptionnelles forfaitaires.

COMMENT METTRE EN PLACE LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS ?

Le formulaire est disponible sur l'intranet de l'entreprise, dans l'espace RH. Il est à ce moment-là particulièrement intéressant de noter que lors de l'ouverture du CET, le salarié a la possibilité d'y placer **tout** ou **partie** de son **stock de congés**. Ça sera la seule et unique fois ! Puis, le CET pourra être alimenté par des jours de congés annuels, dans la limite de sept jours par an (proratisés en cas de temps partiel choisi), ainsi que des jours JRTT (maximum 18 par an), les congés d'ancienneté, tout ou partie du 13e mois, les primes exceptionnelles forfaitaires concernant les pertes d'amplitude ou de RCTT.

COMMENT MONÉTISER SON CET ?

Les demandes s'expriment tout au long de l'année, et au maximum 2 fois par an, sans avoir à justifier de motif particulier et sous réserve d'une demande minimale de 35 heures. Le versement est réalisé sur paie dans la limite des droits disponibles. Vous avez également la possibilité de transférer votre CET sur les PEG/PEE et PERCO en utilisant tout ou partie des droits détenus sur votre CET.

ATTENTION !

Ne sont pas monétisables :

- Le 13ème mois à partir du 1er Janvier 2012.
- Les primes exceptionnelles forfaitaires.
- La 5ème semaine de congés annuels.

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS,
N'HÉSITEZ PAS À VOUS RAPPROCHER DE
VOTRE REPRÉSENTANT FO.

MAIS QUI A SAUVÉ PHOTOWATT ?

Depuis le 1er mars 2012, EDF est entrée en possession des actifs de Photowatt. Œuvrant depuis plus de 30 ans en faveur de l'innovation dans le domaine des technologies de production d'électricité solaire, Photowatt International compte 425 salariés. 345 salariés poursuivent désormais leur activité dans la fabrication de panneaux solaires et 70 autres se verront proposer un emploi au sein de EDF Groupe.

Comment l'entreprise de Bourgoin-Jallieu (Isère) a-t-elle été sauvée ? Grâce à qui ? Zoom sur un type de mobilisation inédit et exemplaire...

Comme le souligne Philippe MIKLOU, cariste et délégué syndical FO mobilisé depuis plus de 4 ans pour sauver son entreprise : « le marché du solaire est en surproduction, voire à l'arrêt. Le principal actionnaire de Photowatt n'a rien fait pour améliorer le coût de production des panneaux « made in France ». Qui plus est, par le fait de la perte de crédits d'impôt sur le rachat de l'électricité, le moratoire sur le photovoltaïque a eu pour effet de vider totalement ses carnets de commandes ». Autrement dit, la conjoncture de l'industrie solaire n'était pas au beau fixe si bien que Photowatt a déposé le bilan en novembre.

J'VEUX DU SOLEIL !

Pour les salariés, pas question de se résigner à lâcher Photowatt. Fiers de leur société, ils créent « Superwatt », un collectif pour défendre leur activité. « L'objectif était de transformer la colère de manière positive et soudée. **Par cette mobilisation, nous avons suscité la sympathie des médias, des politiques et du public.** » Julien HOSTACHE, l'un des jeunes salariés à l'initiative du collectif, prône une mobilisation ludique plus que vindicative.

Plus d'un tiers des effectifs a rejoint Superwatt, chacun avec ses compétences, en logistique comme en marketing. « Nous avons fait un lipdub (clip de promo chantant en playback réalisé en plan séquence destiné à une diffusion internet), des flashmobs (rassemblement dans un lieu public pour y effectuer des chorégraphies) et proposer à nos sympathisants l'adoption d'une cellule photovoltaïque, correspondant à une signature de soutien... »

En soutien à Superwatt, Djamel LAROUCSI, le chanteur de « J'veux du soleil », donne les droits illimités au collectif pour l'utilisation de sa chanson.

APRÈS L'ORAGE...

Cette action collective a permis aux salariés de s'unir, de dépasser tous les clivages, hiérarchiques ou générationnels. Cette action constructive a rapidement été remarquée par les médias locaux puis nationaux jusqu'à venir siffler aux oreilles de l'Élysée, soucieuse de restaurer son image sociale en période préélectorale. Sans cette mobilisation, le candidat sortant aurait-il forcé la main de la direction d'EDF pour engager le rachat de Photowatt ?

Cette mobilisation est l'aboutissement de bien des années de combat syndical. Et c'est aussi grâce à la pugnacité des équipes FO, **que Philippe MIKLOU a pu négocier à la fois de bonnes conditions d'embauches pour les 70 salariés Photowatt devant intégrer EDF Groupe au statut des IEG et un projet industriel d'ordre à rassurer les salariés restants, au moins pour les 4 années à venir...**

Pour voir les vidéos du collectif Superwatt : www.superwatt.fr

POURQUOI LES ENTREPRISES FRANÇAISES SONT DÉSAVANTAGÉES DANS LE MARCHÉ DES ENR ?

À l'origine, la CSPE (Charge au Service Public de l'Électricité devant notamment aider le financement des énergies renouvelables payée par les consommateurs et les crédits d'impôts) finançait indirectement des panneaux importés des pays d'Asie. Mais, un décret de décembre 2010 a instauré un moratoire sur le photovoltaïque qui a baissé le tarif de rachat d'électricité. Devant ces conséquences, les banques se sont détournées du secteur. Aussi, la seule alternative au développement pour des entreprises comme Photowatt est l'intégration à de grands groupes comme GDF SUEZ, EDF ou Total. Pour ces raisons économiques, influant directement sur les emplois, FO Énergie et Mines avait émis un avis positif lors du CCE d'EDF où le projet de rachat avait été évoqué.

EDF

POURQUOI VALORISER L'EXPERTISE INTERNE ?

À l'heure où la productivité est au centre des politiques industrielles, le maintien et la transmission des compétences sont mises de côté, au bénéfice de cabinets de consultants externes.

Fin mars 2012, le département Expertise Énergétique a été créé, regroupant autour d'une identité propre les forces techniques, ingénieurs et techniciens de la direction Commerce. Son rôle est de produire de l'économie d'énergie au sein des grandes entreprises, clientes d'EDF. Mais l'expertise est-elle si bien valorisée ?

L'équipe de Lumière et Force a rencontré **Franck DELPLACE** afin de nous éclairer de son expertise sur le sujet. Titulaire d'un Doctorat en Mécanique et Énergétique, ainsi qu'un post-Doctorat en Génie Chimique, il est depuis 12 ans à la tête du département Économie d'Énergie d'EDF.



L&F : Pourquoi avez-vous recours à la sous-traitance dans votre secteur ?

F.D. : « Lorsque j'ai été recruté, EDF cherchait déjà des bureaux d'études externes pour traiter d'économies d'énergie, mais ça ne fonctionnait pas. Ils ont donc recruté et essayé de concentrer de la compétence en interne. Aujourd'hui, ces équipes ont acquis des savoir-faire uniques, auprès des plus grands groupes français et ont fait des dizaines de millions d'euros d'économies d'énergie.

Si maintenant nous entendons parler de sous-traitance, c'est dû à une demande croissante. **L'entreprise tente de confier tout ou partie de ce genre de prestation à des bureaux d'études extérieurs, ce que je trouve complètement anormal.**

En effet, nous avons investi du temps, de l'argent et des efforts pour développer ce savoir-faire unique. Je travaille avec des personnes de très haut niveau, comme par exemple l'architecte chargé de l'expertise éclairage. Celle-ci a reçu la médaille FRESNEL pour

ses compétences. Il s'agit de la plus haute distinction française dans le domaine, décernée par l'Association Française de l'Éclairage ».

L&F : Dans quelle mesure la sous-traitance est incohérente ?

F.D. : « Désormais, seules 4 personnes s'occupent de l'expertise éclairage. Il nous paraît pourtant totalement incohérent d'avoir recours à la sous-traitance, car la relation client est une valeur colossale. EDF a, en effet, la chance d'avoir une image et une marque fortes. Grâce à cet atout, les commerciaux ouvrent les portes assez facilement comparé aux autres entreprises. Ainsi, en expertise, notre relationnel client est privilégié. Le client n'a que faire du management ou des réorganisations. **Si un produit lui est vendu par EDF, il s'attend à ce qu'EDF fasse le travail.** Pour preuve, une enquête a été réalisée auprès des clients, par la direction Grands Comptes : l'expertise technique est fortement reconnue et appréciée ».

L&F : Quelles seraient les conséquences d'une sous-traitance sur le long terme ?

F.D. : « J'ai peur que sans un travail concret, les conséquences de la continuité d'une politique de sous-traitance soient regrettables pour tout le monde. Le processus a l'air de s'engager mais il est très lent, et demande de rester constant. **En cas d'échec, on pourrait perdre notre avance technologique, acquise depuis 12 ans, au point de ne plus être différencié de la concurrence.**

Il faut faire évoluer la situation, qui va bien au-delà de nos équipes d'experts. Il y a un moyen de construire de belles choses ».

L&F : Comment les salariés appréhendent ce phénomène ?

F.D. : « Aujourd'hui, le développement des effectifs est très restreint. Nous fonctionnons avec une trentaine d'experts de hauts niveaux en physique, en énergétique,...pour toute la France. Il n'y a plus d'horaires, et cela impacte la Qualité de Vie au Travail.

Malgré tout, mes collègues restent très attachées à EDF. De plus nous, avons une relation formidable avec nos clients. Ce facteur nous pousse à rester au sein d'EDF ».

L&F : Quelles solutions préconisez-vous ?

F.D. : « A ma grande surprise, depuis un certain nombre d'années à EDF, les compétences ne sont pas valorisées.

Il s'agit pourtant ici d'un vrai sujet. Pour moi, **créer de la valeur dans les entreprises se fait par les compétences.**

Depuis 2 ans, la situation semble s'améliorer, avec la mise en place de DEFI Formation. Nous avons d'ailleurs rencontré les RH, avec lesquelles nous voudrions travailler, afin de monter une formation interne portant sur l'expertise énergétique. Mais je constate qu'en 2 ans rien ne s'est concrétisé.

Nombre de mes collaborateurs vont partir à la retraite dans les prochaines années. Le sujet des compétences est donc majeur pour les 10 ans à venir. En réalité il y a beaucoup de ressources et potentiel en interne que nous pourrions tout à fait encadrer et intégrer à l'équipe. Seulement, l'apprentissage est long. Nos clients ont beaucoup d'expérience et attendent d'avoir



Franck DELPLACE

des interlocuteurs de haut niveau. Par exemple, on ne peut pas mettre un jeune en face d'un directeur industriel d'un groupe qui possède 35 sites sur l'Europe.

Il faut entre 3 et 5 ans pour former un ingénieur sorti d'une grande école afin qu'il devienne opérationnel. La transmission des compétences est donc essentielle. Pour moi, les syndicats ont un rôle clé à jouer. C'est aussi la raison pour laquelle je me suis engagé auprès de FO Énergie et Mines ».

L&F : Quel est pour vous le rôle des syndicats ?

F.D. : « Nous avons besoin des syndicats pour être un relais fort. En effet, la direction entreprise ne va pas sur le terrain et ne connaît pas nos métiers. A contrario, les organisations syndicales sont sur le terrain, au plus proche des salariés. Elles sont également présentes dans les instances de direction, où elles peuvent expliquer que l'organisation actuelle n'est pas faite pour faciliter le travail.

Je pense qu'énormément de personnes à la direction Commerce devraient se syndiquer pour faire évoluer le système, sans quoi il ne progressera pas. Aujourd'hui c'est essentiel ». ♦

INFO **CONSO** **AFOC**

En tant qu'adhérent à FO Énergie et Mines, vous pouvez vous faire conseiller et représenter par l'AFOC. Pour contacter l'association : www.afoc.net

ENTRE OCTETS ET DÉBITS

Les développements techniques en matière de téléphonie mobile permettent aujourd'hui aux utilisateurs de se connecter à internet avec leur téléphone et d'échanger des données entre eux.

Compris ou non dans le forfait, l'usage de l'internet mobile par un utilisateur est mesuré en octets. Cette unité de mesure n'est toutefois pas facile à appréhender par tous.

C'est pourquoi le Conseil National de la Consommation a publié une fiche pédagogique sur les octets, avec le concours des associations de consommateurs et les professionnels du secteur.

Vous pouvez consulter cette fiche à l'adresse suivante : <http://www.economie.gouv.fr/cnc/fiche-pedagogique-octets-et-debits>.

diffuser les bonnes pratiques en matière d'accessibilité et de conception universelle.

Celles-ci sont regroupées par secteur/domaine :

- Le cadre bâti.
- La voirie.
- Le transport.
- La culture, le sport et les loisirs.
- Les nouvelles technologies.
- La conception universelle.

Chacun de ces éléments comprend la présentation d'initiatives intéressantes, de bonnes pratiques, de la réglementation et des normes applicables ainsi que les liens utiles et les sites référencés. Vous pouvez également être acteur du projet et adresser vos contributions à l'observatoire. Pour y accéder connectez-vous sur : www.accessibilite.gouv.fr.

LA CONFÉDÉRATION FO RECALE LE VOTE ÉLECTRONIQUE**DEVENEZ ACTEUR DE L'ACCESSIBILITÉ**

Créé, le 9 février dernier, par l'observatoire interministériel de l'accessibilité et de la conception universelle, ce Centre de Ressources a pour vocation de répertorier, valoriser et

La question de la généralisation du vote électronique est actuellement à l'étude dans les instances confédérales FO. Déjà, une première esquisse est présentée à l'ensemble des représentants.

Il en ressort que le système de vote électronique connaît des carences en termes de confidentialité, de sincérité, de transparence. Ce dispositif présente également des lacunes dans les principales jurisprudences en vigueur. De nombreuses anomalies figurent dans les procédures de vote telles que les élections prud'homales de 2008, les élections dans l'éducation nationale d'octobre 2011, et de GRDF en 2012. Pour FO, le vote physique est considéré comme le dispositif le plus fiable. Les votes par correspondance et électronique doivent être justifiés par des situations particulières.

MÉDAILLES

SALARIÉ(E)S, PENSEZ À VOTRE DÉCORATION !

Pour notre ancienneté ou même nos actions de prévention et de sécurité, les médailles ne sont pas seulement de simples épinglettes à accrocher à son pourpoint ou bien à son tailleur. Ces distinctions représentent aussi une somme rondelette, toujours utile... Salarié(e)s, les tableaux qui suivent vous indiquent si c'est le moment pour vous de réclamer votre décoration !

MÉDAILLES DU TRAVAIL

Barèmes en Euro (établis en fonction de la majoration résidentielle)	JANVIER 2012		
	24 %	24,50 %	25 %
BRONZE (20 ans)	383	385	387
ARGENT (25 ans)	767	770	773
VERMEIL (30 ans)	1 150	1 155	1 160
OR (35 ans)	1 534	1 540	1 546
2ème OR (39 ans)	1 917	1 925	1 933
GRANDE OR (42 ans)	2 301	2 310	2 319

Il s'agit des années effectives passées dans les IEG. Sauf opposition de la hiérarchie, la somme est, en principe, virée automatiquement sur votre compte, dans un délai d'un mois. Pour la médaille, il faut être plus patient... Dans le cas où il vous manque des mois pour atteindre les seuils requis, une tolérance de six mois est généralement accordée dans les unités.

GRATIFICATION

Barèmes en Euro (établis en fonction de la majoration résidentielle)	JANVIER 2012		
	24 %	24,50 %	25 %
LETTRE DE FELICITATIONS	192	192	193
LETTRE DE FELICITATIONS AVEC DIPLOME	288	289	290
MEDAILLE DE BRONZE	383	385	387
MEDAILLE D'ARGENT	767	770	773
MEDAILLE DE VERMEIL	1 150	1 155	1 160

ACTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION ET LA SÉCURITÉ

Ce droit est-il vraiment appliqué (pers. 260) ? Peu d'entre nous connaissent l'existence de cette gratification. L'appel à témoin est lancé...

actu des salariés en Brèves.../...L'actu des salariés en Brèves.../...L'actu des

RETRAITE EN BONNE SANTÉ – MYTHE OU RÉALITÉ ?



À l'heure où l'âge de départ à la retraite est repoussé sans arrêt, au prétexte, entre autres, que l'espérance de vie des Français augmente, une étude des démographes de l'Institut National d'Études Démographiques vient couper l'herbe sous les pieds des pourfendeurs de retraite bien méritée. En effet, il y a vivre heureux et en bonne santé et vivre péniblement. Ainsi, « l'Espérance de Vie Sans Incapacité » (EVSI), calculée annuellement pour tous les pays de l'Union Européenne depuis 2005, dévoile des données sans appel : l'EVSI recule clairement puisque celle des hommes est passée de 62,7 ans à 61,9 ans entre 2008 et 2010 et de 64,6 ans à 63,5 ans pour les femmes. En définitive, l'allongement de la vie en bonne santé ne peut être un argument pour nous faire cotiser plus longtemps.

LE PACS BIENTÔT RECONNU DANS TOUTES LES IEG ?



FO Énergie et Mines demande l'extension des droits familiaux aux concubin(e)s et personnes pacsées. En ce premier semestre, notre demande d'extension

a donné lieu à une fin de non-recevoir puis à une re-saisine des employeurs (courrier commun des Organisation Syndicales sauf la CFTC) mais qui est resté longtemps lettre-morte.

GDF SUEZ a finalement annoncé le 24 avril 2012 qu'elle était sur le point d'étendre aux salariés concluant un PACS les droits à congés et primes accordés aux salariés à l'occasion de leur mariage. Il s'agit donc pour le Groupe d'étendre le dispositif à l'ensemble des sociétés françaises du Groupe GDF SUEZ, lorsque ces droits familiaux sont expressément prévus par les textes régissant la société concernée.

Aux salariés de toutes les autres entreprises qui attendent l'extension des droits familiaux pour leur concubin(e), pacsés ou non : même si les évolutions positives restent encore conditionnées aux évolutions législatives, FO Énergie et Mines n'aura de cesse de réitérer sa demande à l'ensemble de la Branche des Industries Électriques et Gazières.

CSMR – DES COTISATIONS TROP ÉLEVÉES POUR LES PENSIONNÉS IEG



Après l'annonce alarmiste en novembre 2011 d'une CSMR (Couverture Supplémentaire Maladie des Retraités) déficitaire de 1,6 M€, il s'avère que celle-ci est en réalité bénéficiaire...

Le résultat financier dégage un bénéfice de 5,2 M€ ! Il réside ainsi un trop perçu de l'ordre de 10 %. Pour FO Énergie et Mines, ce bénéfice confirme bien que l'augmentation des cotisations pour 2012 et la baisse de la participation du 1 % n'avaient pas lieu d'être, contrairement à ce qu'avait annoncé le président de la CCAS pour justifier les augmentations de cotisations. C'est pourquoi FO revendique une baisse immédiate des cotisations CSMR et une amélioration des prestations.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – ERDF ET GrDF ANNONCENT LEUR DIVORCE ?



La spécialisation des activités est-elle un frein à toute politique commune entre ERDF et GrDF ? Existe-t-il encore une réelle volonté de collaboration sur les sujets transverses aux deux entreprises ?

C'est avec une certaine surprise que FO Énergie et Mines constate, début avril, la mésentente entre ERDF et GrDF sur le thème de l'égalité professionnelle hommes / femmes. Au moment de négocier un nouvel accord, les entreprises refusent de collaborer et indiquent vouloir présenter 2 accords distincts.

Dans ce contexte, FO Énergie et Mines s'interroge sur la volonté des Directions pour faire de l'accord Égalité professionnelle une réelle priorité au service de tous les salariés. Pourtant, en matière de défense de l'égalité hommes / femmes, chacun admettra qu'il n'est nullement besoin de séparation au nom de la spécialisation pour être efficace. C'est même tout le contraire !

IEG – LA RENTE D'ÉDUCATION AMÉLIORÉE

L'accord prévoyance, signé par FO Énergie et Mines, en 2008 porte essentiellement sur les garanties suivantes : capital décès, majoration du capital décès par enfant à charge, rente d'éducation, allocations obsèques. Pour le bilan financier de cet accord, signé unanimement au sein de la Branche des IEG et mis en place au 1er janvier 2009, il y a 12 millions d'euros d'excédents structurels... Un débat s'est donc ouvert en Commission Paritaire de Branche sur le fonctionnement de ce régime.

FO Énergie et Mines soutient une amélioration des prestations, notamment, en matière de rente éducation et d'exonération de cotisations pour les invalides. Nous considérons aussi qu'un effort d'information conséquent doit contribuer à mieux faire connaître ce dispositif, car il subsiste un décalage entre les familles qui auraient pu en bénéficier et celles qui en ont réellement bénéficié. La négociation se poursuit...

AIDE AUX FRAIS D'ÉTUDES – EN FINIR AVEC LES INTERPRÉTATIONS...



Pour couper court à toute interprétation relative à l'Aide aux Frais d'Études, nous avons négocié et signé un avenant à l'accord, appliqué depuis 2011, précisant que le bénéfice des 1000 euros d'aide, institué par cet accord, est dû pour les bourses d'État mais également pour celles provenant des Collectivités Publiques (Régions, Conseils Généraux).

Encore une signature de FO Énergie et Mines qui contribue à améliorer l'Ascenseur Social en favorisant l'accès aux études des enfants des Gaziers et des Électriciens.

POUVOIR D'ACHAT : LA RESTAURATION MÉRIDIENNE AUGMENTE DE + 2,1 %

La restauration méridienne, sous l'effet des majoritaires de la CCAS, a fait l'objet d'une double hausse des prix en mars dernier : + 0,6 % correspondant à l'augmentation du coût de la vie et + 1,5 % à cause du passage de la TVA de 5,5 à 7 %. Au final, l'effet conjugué de ces deux mesures se traduit par une charge supplémentaire pour les agents de 2,1 % par repas. Pour FO Énergie et Mines, il est inacceptable que ce soit encore les agents des IEG qui supportent cette augmentation. En effet, depuis plusieurs années le pouvoir d'achat des gaziers et des électriciens diminue. Aussi, nous considérons que c'est aux employeurs des IEG de prendre en charge ces augmentations par un ajustement de leur participation financière. Leur participation n'a pas évolué depuis plus de 10 ans.



LE GROUPE JEUNES EN ACTION

Les jeunes sont de plus en plus nombreux à être embauchés dans nos Industries Électriques et Gazières. Le groupe Jeunes FO Énergie et Mines a dégagé trois principaux thèmes afin d'améliorer la condition des jeunes salariés, dont les moyens sont souvent limités.



Le logement, les activités sociales et le handicap sont aujourd'hui les fers de lance du groupe Jeunes FO Énergie et Mines. Au plus proche des préoccupations de leurs nouveaux collègues, ils se sont réunis les 23 et 24 avril derniers afin de développer leurs revendications.

TOUS ÉGAUX DEVANT LE LOGEMENT !

Les jeunes ménages ont réfréné leur engouement pour l'accession à la propriété et se sont davantage tournés vers le secteur libre locatif. **Or, la contrainte budgétaire du logement a augmenté de 6 % en vingt ans pour les ménages locataires de moins de 25 ans (sources INSEE). Préoccupée par ce phénomène, FO Énergie et Mines a signé, en juin 2009, « l'accord EDF, relatif à la mise en place d'un système d'aide au logement des jeunes salariés ».** Cet accord est, à l'heure actuelle le plus avantageux, si on le compare aux autres entreprises des Industries Électriques et Gazières. En effet, des aides financières allant de 1 à 3 mois de salaire, selon les situations, sont possibles. Aussi, le groupe Jeunes FO Énergie et Mines souhaite faire bénéficier tous les salariés des IEG des appoints financiers indispensables prévus par cet accord.

POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DES SALARIÉS HANDICAPÉS !

Les logements proposés à la location ne sont pas toujours adaptés aux handicapés. De plus, le temps de faire réaliser des devis pour les travaux, en plus des passages en commissions d'aide peuvent prendre des mois. C'est pourquoi, le Groupe Jeunes demande une avance des frais liés à l'adaptation des logements du parc handicap auprès des directions. Notons également que tous les employeurs de la Branche ne cotisent pas forcément à l'AGEFIP et ont, en contrepartie,

une gestion qui leur est propre. A titre d'exemple, EDF embauche 4 % de salariés handicapés au lieu des 6 % prévus par la loi mais finance elle-même les adaptations au poste de travail. Aussi, les membres du Groupe Jeunes, avec l'appui de la Fédération, demandent l'ouverture d'une négociation de Branche. Le but est d'obliger les employeurs à avoir une base commune et une véritable politique en faveur du handicap allant vers davantage d'équité de traitement.

LA BAISSÉ DU POUVOIR D'ACHAT FRAPPE AUSSI LES VACANCES DES JEUNES

Aujourd'hui, avec l'augmentation constante des biens de consommation courante comme l'essence ou l'alimentation, **le coût des vacances explose. De nombreux jeunes ne peuvent plus financer en une seule fois leur séjour.** Aussi, le groupe Jeunes demande à la CCAS la mise en place d'une épargne vacances. Cette épargne serait bonifiée jusqu'à 50 % afin d'aider les salariés à réaliser leurs projets. A cela, s'ajoute une injustice notable dans le système des affectations. Le fameux joker permettant de partir à coup sûr à la première demande lors de l'embauche n'est désormais plus forcément possible. En effet, si celui-ci est utilisé et que l'affectation est malgré tout refusée, il est définitivement perdu ! De plus, par manque d'information, seuls 20 % des jeunes embauchés utilisent ce dispositif et ils sont 3 % à se faire recalier. On peut dès lors imaginer le nombre d'affectations refusées si tous étaient informés comme il convient...

Aussi, le groupe Jeunes souhaite une extension de ce joker de 3 à 10 ans et rendre son utilisation possible jusqu'à l'obtention d'une affectation.

Enfin, concernant l'accueil des personnes handicapées dans les centres CCAS, même si l'accès aux centres de vacances est facilité, aucune activité n'est à l'heure actuelle proposée aux personnes à mobilité réduite. Or, des partenariats avec des associations locales sont possibles.

Ce ne sont pas quelques gouttes
qui vont nous arrêter



Credit photo : Marc Couby - A. Bourgeois C&D

Où que vous soyez et quel que soit votre fournisseur d'électricité, nous vous apportons l'électricité. Même là où la mer a pris pied. ERDF, gestionnaire du réseau public de distribution d'électricité assure chaque jour l'exploitation, l'entretien et la modernisation de près de 1,3 million de kilomètres de réseau.





DANS LA VIE, TOUT PEUT BASCULER...

→ Avec le contrat **IdCP** bénéficiez
des meilleures garanties

pour
vous

pour
votre
conjoint

IdCP
PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Document non contractuel - Conception : Boréal / Crédit photo : Gettyimages



LA SOLIDARITÉ,
C'EST NOTRE PROTECTION

Pour obtenir des informations

▶ N° Vert 0 800 00 50 45

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

www.ccas.fr (rubrique : espace Activ')



Caisse Centrale d'Activités
Sociales du Personnel des Industries
Electrique et Gazière

www.ccas.fr

PREVERE

PREVERE - RCS PARIS 453 353 716 - Code APE 6622Z - N°ORIAS 07 004 210, sous le contrôle de l'ACP (Autorité de Contrôle Prudentiel - 61 rue de Taitbout, 75436 PARIS CEDEX 09)

Contrat souscrit auprès du GAN Eurocourtage Vie Compagnie Française d'Assurances Vie Mixte - SA au capital de 51 695 460 € (entièrement versé) - RCS PARIS 340 427 525
Code APE 660A - Siège Social : 8-10 rue d'Astorg, 75383 PARIS CEDEX 08, Tél. : 01 70 96 60 00 - Entreprise régie par le Code des Assurances

